

**APPENDIX D**  
**EQUAL OPPORTUNITY IN EMPLOYMENT AND SERVICE DELIVERY POLICY STATEMENT**

It is the policy of GRANT COUNTY (Organization Name) to comply with the equal opportunity policy and standards of the Wisconsin Department of Children and Families, the Department of Health Services and the Department of Workforce Development and all applicable state and federal statutes and regulations relating to nondiscrimination in employment and service delivery.

**EMPLOYMENT<sup>1</sup>**

No otherwise qualified person shall be excluded from employment, be denied the benefits of employment or otherwise be subject to discrimination in employment in any manner on the basis of age (over 40), race, religion, color, sex, national origin or ancestry, disability or association with a person with a disability, arrest record, conviction record, sexual orientation, marital status, pregnancy or childbirth, military participation, genetic testing, submitting to honesty testing, or use or nonuse of lawful products off the employer's premises during non-working hours. Employees may not be harassed in the workplace based on their protected status nor retaliated against for filing a complaint, for assisting with a complaint, or for opposing discrimination in the workplace.

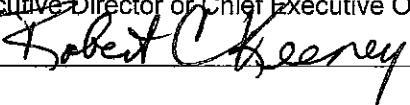
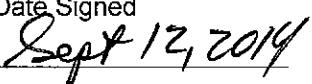
All employees are expected to support goals and programmatic activities relating to nondiscrimination in employment.

**SERVICE DELIVERY**

No otherwise qualified applicant for service or program participant shall be excluded from participation, be denied benefits, or otherwise be subject to discrimination in any manner on the basis of race, color, national origin, age, sex, sexual identity, sexual orientation, religion, political beliefs or disability. No employee or other person shall intimidate, threaten, coerce, or discriminate against any otherwise qualified individual for the purpose of interfering with any right or privilege secured under one of the applicable civil rights laws, or because they have made a complaint, testified, assisted, or participated in any manner in an investigation, proceeding or hearing under one of the applicable civil rights laws. Program access for persons with disabilities is covered in the Americans with Disabilities Act of 1990 and Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973 as amended. Political belief or affiliation is protected under the Food Stamp Act of 1997 and the Workforce Investment Act of 1998. This policy covers eligibility for access to service delivery, and to treatment in all of the programs, services and activities. All employees are expected to support the goals and programmatic activities relating to nondiscrimination in service delivery.

The Federal Health Care Provider Conscience Protection Laws prohibit recipients of certain federal financial assistance from discrimination against health care providers because of the provider's refusal or willingness to participate in sterilization procedures or abortions contrary to or consistent with the provider's religious beliefs or moral convictions. This protection applies to both employment and service delivery.

To assist us in complying with all applicable equal opportunity rules, regulations and guidelines, I have appointed (Mr./Ms.) Joyce M. Roling Phone (608) 723-2045 as Equal Opportunity Coordinator. You are encouraged to discuss any perceived discrimination problems in employment or service delivery with him/her. Information about discrimination complaint resolution process is available to you upon request.

<b>SIGNATURE - Executive Director or Chief Executive Officer</b> 	Date Signed 
---	--

<sup>1</sup> Exceptions: Under Section 702(a) of Title VII, 42 U.S.C. § 2000e-1(a), religious organizations are permitted to give employment preference to members of their own religion. The exception applies only to those institutions whose "purpose and character are primarily religious."

Under Indian Preference status, Wisconsin Tribes are exempt from complying with specific employment civil rights laws.

**APÉNDICE D  
DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES  
EN EL EMPLEO Y LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS**

**EQUAL OPPORTUNITY IN EMPLOYMENT AND SERVICE DELIVERY POLICY**

Es la política de GRANT COUNTY (Nombre de la organización) cumplir con la política y las normas de igualdad de oportunidades del Wisconsin Department of Children and Families, el Department of Health Services y el Department of Workforce Development y con todos los estatutos y las regulaciones federales y estatales que apliquen relativos a la anti-discriminación en el empleo y en la prestación de servicios.

**EMPLEO<sup>1</sup>**

Ninguna persona de otro modo calificada será excluida del empleo, negada los beneficios del empleo, o sometida de cualquier otro modo a discriminación en el empleo sobre la base de edad (mayor de 40), raza, religión, color, sexo, país de origen o ascendencia, discapacidad o asociación con una persona con una discapacidad, registro de arresto, antecedentes penales, orientación sexual, estado civil, embarazo o parto, participación militar, pruebas genéticas, sometimiento a prueba de honestidad, o el uso o no uso de productos legales en la localidad de trabajo durante las horas no laborales.

[http://dwd.wisconsin.gov/er/discrimination\\_civil\\_rights/harassment.htm](http://dwd.wisconsin.gov/er/discrimination_civil_rights/harassment.htm) en función de su estatus de protección [http://dwd.wisconsin.gov/er/discrimination\\_civil\\_rights/fair\\_employment\\_retaliation.htm](http://dwd.wisconsin.gov/er/discrimination_civil_rights/fair_employment_retaliation.htm).

Se espera que todos los empleados apoyen los objetivos y las actividades programáticas relativos a la anti-discriminación en el empleo.

**PRESTACIÓN DE SERVICIOS**

Ningún solicitante de servicios o participante del programa de otro modo calificado será excluido de participar, negado beneficios, o de otro modo sometido a la discriminación sobre la base de raza, color, país de origen, edad, sexo, identidad sexual, orientación sexual, religión, creencias políticas o discapacidad. Ningún empleado u otra persona intimidará, amenazará, coaccionará o discriminará a ninguna persona acreditada para el propósito de interferir con cualquier derecho o privilegio garantizado en virtud de una de las leyes aplicables sobre los derechos civiles, o porque ha presentado una queja, testificado, ayudado, o participado de alguna manera en una investigación, procedimiento o audiencia en una de las leyes de derechos civiles aplicables. El acceso a programas para las personas con una discapacidad es tratado en el Americans with Disabilities Act de 1990 y en la Sección 504 del Rehabilitation Act de 1973 en su versión modificada. La creencia política o afiliación está protegida bajo el Food Stamp Act de 1997 y el Workforce Investment Act de 1998. Esta política cubre elegibilidad para acceder a la prestación de servicios y a tratamiento en todos los programas, servicios y actividades. Se espera que todos los empleados apoyen los objetivos y las actividades programáticas relativos a la anti-discriminación en la prestación de servicios.

Los Federal Health Care Provider Conscience Protection Laws prohíben que los recipientes de cierta asistencia financiera federal discriminen contra los proveedores de cuidado de salud por causa del rechazo o la disposición del proveedor de participar en los procedimientos de esterilización o abortos, contrario a, o consistente con, las creencias religiosas o convicciones morales del proveedor. Estas protecciones se aplican tanto al empleo como a la prestación de servicios.

Para ayudarnos a cumplir con todas las normas, reglamentos y pautas aplicables de igualdad de oportunidades, he nombrado a (Sr./Sra.) JOYCE ROLING 608-723-2045

Teléfono \_\_\_\_\_ como el Coordinador de Igualdad de Oportunidades (Equal Opportunity Coordinator), le exhortamos a discutir cualquier problema percibido como discriminación en el empleo o

la prestación de servicios. La información sobre el proceso de resolución de quejas por discriminación está disponible a petición de usted.

FIRMA – Executive Director or Chief Executive Officer	Fecha de la firma

Excepciones: Bajo la Sección 702(a) del Título VII, 42 U.S.C. § 2000e-1(a), las organizaciones religiosas están autorizadas a dar preferencia de empleo a los miembros de su propia religión. La excepción aplica únicamente a aquellas instituciones cuyo "propósito y carácter son principalmente religiosos."

Bajo estatus de Preferencia India (Indian Preference), las tribus de Wisconsin están exentas de cumplir con las leyes específicas sobre derechos civiles de empleos.

**APPENDIX D: KEV MUAB VAJ HUAM SIB LUAG RAU SAWV DAWS HAUV KEV UA HAUJ  
LWM THIAB KEV PAB CUAM TXOJ CAI NTHUAV TAWM  
EQUAL OPPORTUNITY IN EMPLOYMENT AND SERVICE DELIVERY POLICY STATEMENT**

Nws yog txoj cai ntawm **GRANT COUNTY** (Qhov Chaw Khiav Hauj Lwm Lub Npe)  
 los mus muab vaj huam sib luag rau sawv daws hauv txoj kev ua hauj lwm thiab kev pab cuam kom ua tau  
 raws li tsoom fwv xeev Wisconsin uas yog Department of Children and Families, Department of Health  
 Services thiab Department of Workforce Development thiab tsoom fwv teb chaws cov cai.

**KEV UA HAUJ LWM**

Tsis pub kom tus neeg uas nws muaj feem tau txais kev pab raug muab cais tawm ntawm kev ua hauj lwm,  
 tsis kam muab kev pab rau nws ntawm kev ua hauj lwm los yog raug ntxub ntxaug muab nws cais tawm vim  
 nws lub hnub nyooog (40 xyoo rov saud), haiv neeg, kev ntseeg<sup>1</sup>, tsos nqaj daim taww, poj niam/txiv neej, keeb  
 kwm, muaj mob xiam oob qhab los yog muaj kev koom nrog ib tus neeg muaj mob xiam oob qhab, raug ntes,  
 raug kaw, muaj kev plees kev yi txawv, muaj txij nkawm los tsis muaj, cev xeeb tub los yog tau me nyuam, ua  
 tub rog, kuaj kom paub caj ces/noob (genetic testing), sim txog kev ncaj ncees (honesty testing) los yog siv los  
 tsis siv tej khoom tsis txhaum cai uas tsis yog nyob ntawm tus tswv hauj lwm thaj chaw thaum tsis yog lub sij  
 hawm ua hauj lwm. Tsis pub zes los yog thab cov neeg ua hauj lwm haув chaw ua hauj lwm los ntawm qhov  
 laww yog cov uas muaj txoj cai pab tiv thaiv los yog tsis pub ua phem rau leej twg kom tau pauj txiaj ntsim rau  
 qhov nws tau ua ntaww tsis txaus siab, tau pab lwm tus ua ntaww tsis txaus siab, los yog tau tawm tsam txoj  
 kev ntxub ntxaug cais neeg haув chaw ua hauj lwm.

Tas nrho cov neeg khiav hauj lwm yuav tau pab txhawb thiab muab kev koom tes rau cov dej num ntsig txog  
 qhov tsis pub ntxub ntxaug cais ib leej twg ntawm kev ua hauj lwm no.

**KEV PAB CUAM**

Tsis pub kom tus neeg uas nws muaj feem tau txais kev pab raug muab cais tawm ntawm kev pab, tsis kam  
 muab kev pab rau nws, los yog raug ntxub ntxaug cais tawm los ntawm nws haiv neeg, tsos nqaj daim taww,  
 keeb kwm, hnub nyooog, poj niam/txiv neej, kev ntseeg, kev ntseeg kev tswj hwm teb chaws los yog muaj mob  
 xiam oob qhab. Tsis pub ib leeg twg tso hem thawj, ntxias, los yog ntxub tus neeg no vim muaj txoj cai pab tiv  
 thaiv nws, los yog vim nws tau ua ntaww tsis txaus siab, pab ua pov thawj, los yog muab kev koom tes rau kev  
 tshawb nrhiav qhov ua tsis yog, los yog tau sib hais mus rau ntawm rooj plaub raws txoj cai. Tsab cai hais txog  
 cov neeg muaj mob xiam oob qhab kom lawv tau txais kev pab sib npaug muaj nyob rau haув Americans with  
 Disabilities Act of 1990 thiab Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973 raws li tau muab kho dua tshiab.

Kev ntseeg txog kev tswj hwm teb chaws los yog kev muaj feem koom nrog raug tiv thaiv nyob haув tsab cai  
 Food Stamp Act ntawm xyoo 1997 thiab tsab cai Workforce Investment Act ntawm xyoo 1998. Tsab cai no yog  
 siv kom sawv daws tau txais kev pab ib Yam nkaus txij thaum ua ntaww thov kev pab, thaum tau txais kev pab  
 thiab thaum koom tes ua qhov kev pab cuam tej dej num tib si. Tas nrho cov neeg khiav hauj lwm yuav tau pab  
 txhawb thiab muab kev koom tes rau cov dej num ntsig txog qhov tsis pub ntxub ntxaug cais ib leej twg ntawm  
 kev pab cuam no.

Tsoom Fwv Teb Chaws Cov Cai Federal Health Care Provider Conscience Protection Laws txwv cov neeg tau  
 txais nyiaj ntawm tsoom fwv teb chaws ib txhia nyiaj pab los ntawm qhov cais neeg tsis raws cai rau cov muab  
 kev pab kho mob vim tus muab kev kho mob tsis kam los yog tsis tuaj yeem los mus koom rau haув kev txiaj  
 hlab kom txhob muaj taus me nyuam cov txheej txheem los yog kev rho me nyuam tsis thooj li los yog raws  
 nkaus li tus neeg muab kev kho mob cov kev ntseeg kev cai dab qhuas los yog lub siab ntseeg tuag nthi. Cov  
 kev tiv thaiv no siv rau kev ua hauj lwm thiab muab kev pab cuam.

Yuav kom pab peb ua tau raws li cov cai tau hais saum no, kuv tau tsa

(Mr./Ms.) JOYCE ROLING Xov Tooj 608-723-2045

ua Tus Xyuas Txog Kev Muab Vaj Huam Sib Luag (Equal Opportunity Coordinator). Yog koj muaj teeb meem  
 dab tsi txog kev ua hauj lwm los yog kev pab cuam thov tham nrog nws tau. Qhov koj yuav ua ntaww tsis txaus  
 siab li cas thiab txoj kev yuav pab daws teeb meem yuav muab qhia rau koj yog koj nug txog thiab xav paub.

Kos Npe ntawm Tus Executive Director los yog Chief Executive Officer	Hnub Kos Npe
--	--------------

<sup>1</sup> Tsis Hais Txog Cov No (Exceptions): Nyob Hauv Nqe Lus 702(a) of Title VII, 42 U.S.C. § 2000e-1(a), cov koom haum rau kev ntseeg tau txais los  
 tso cai kom muab hauj lwm rau cov tswv cuab hauv lawv txoj kev ntseeg xwb los tau. Qhov no tsuas hais txog cov koom haum uas lawv txoj hauj  
 lwm yog ua rau kev ntseeg thiab tsuas yog hais txog kev ua hauj lwm nkaus xwb.